

ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS: HÍD A MUNKAERŐ-PIAC ÉS A FELSŐOKTATÁS KÖZÖTT

*LIFELONG LEARNING: THE BRIDGE BETWEEN THE LABOUR
MARKET AND THE HIGHER EDUCATION*

KÖMÍVES PÉTER MIKLÓS doktorandusz

Debreceni Egyetem Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok
Doktori Iskola

DAJNOKI KRISZTINA habilitált egyetemi docens

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

ABSTRACT

The lifelong learning is one of the most actual topics in the higher educational policy nowadays. This new trend, which aims to raise the limits of the educational part in the human life is one of the main focus points of the whole higher educational sector. It's known – and shown by the OECD research – that the difference between the salaries earned by those employees, who only have secondary school degree and those employees, who has higher educational degrees is very big in comparison with the other EU member states. This means it's really profitable in Hungary to study because the labour market awards a premium for the fresh and actual extra knowledge. The return rate of the higher educational investments are very impressive: both the public and private investments spent on tuition fees or other higher educational expenses fastly return. To serve all the needs of the labour market, the higher educational system has to prepare itself to start special new programmes, which are not aimed to award tertiary degrees.

1. Bevezetés

Az élethosszig tartó tanulás azon túl, hogy napjaink oktatás- és foglalkoztatáspolitikájának egyik legfontosabb kérdésköre, meggyőződésünk szerint hidat is jelenthet a felsőoktatás világa, a felsőoktatás rendszere és a munkaerő-piac között. A munkáltatók által elvárt szükséges tudás egy részét a munkavállaló már munkába állása előtt elsajátítja, azonban az ismeretek másik részét munkavégzés során, nem kis részben tapasztalati úton szerzi. Bizonyos esetekben viszont szükség lehet az informális tudás formalizálására, amelyben a felsőoktatási intézmények komoly segítséget nyújthatnak a munkáltatók és a munkavállalók részére is.

A nemzetközi tendenciák és a hazai elérhető statisztikai adatok is egyre határozottabban jelzik a felnőttkori tanulásban a munkahelyi tanulás és a munkához



kapcsolódó tanulás erősödő jelenlétét. Az aktív foglalkoztatottnak minősülő munkavállalók nemcsak egyéni elképzeléseiknek megfelelően tehetnek szert további, nem kis részben formalizált tudásra, hanem a munkáltatók által ellátott humánpolitikai funkcióknak köszönhetően is. Ez a koncepció természetesen azon a – figyelmen kívül semmiképp sem hagyható – körülményen alapul, amely szerint a munkáltatók jól felfogott érdeke a dolgozók ismeretének, képességeinek fejlesztése, ezáltal pedig a cég gazdaságosabb, hatékonyabb működésének, fokozódó versenyképességének biztosítása. (Stéber 2014:418)

Az oktatás jelentős és pozitív hatást gyakorolhat az egyes munkavállalók munkaerő-piaci sikerességére. A hazai és a nyugat-európai munkaerő-piacok a legalább középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók foglalkoztatását preferálják, amelyet ékesen bizonyít a tény, hogy a magasabb iskolai végzettség hatására szignifikánsan csökken az esélye annak, hogy egy-egy munkavállaló tartósan munka nélkül marad, másrészt pedig a rendszerváltás idején az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók körében megfigyelt nagyarányú állásvesztés is ezt a trendet igazolja. A legújabb kutatások igazolják, hogy az élethosszig tartó tanulás eszményképének elterjedése komoly hatással volt a tanulási szokásokra: a tanulás ideje ma már nem feltétlenül korlátozódik a nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszony időtartamára, annak felső határa jelentősen kitolódik (elsősorban különböző részidejű képzéseknek köszönhetően). Mindez összhangban van a 21. század tudásalapú társadalma által támasztott elvárásokkal is. (Kállai 2013:61-62)

A fenti összefoglalásból kifolyólag okkal következtethetnénk arra, hogy a pedagógiai szakfolyóiratok nagy hangsúlyt fektetnek az élethosszig tartó tanulás koncepcionális vitájára, az azt megvalósító rendszer finomhangolására. Ehhez képest a magyar és a német oktatási szakfolyóiratok téma iránt mutatott érdeklődését vizsgáló felmérés meglepő eredményre jutott. Noha retorika szintjén és a megjelent cikkek tartalmában is egyértelmű konszenzus mutatkozik az élethosszig tartó tanulás jelentőségét illetően, mégis mindössze oktatástudománnyal, neveléstudománnyal foglalkozó szaklaponként évente átlagosan egy-egy olyan cikk jelent meg a két országban, amely ezzel a tárgykörrel foglalkozott volna. Ennek oka egyébként részben az is lehet, hogy a téma jelentőségét illetően már az előtt szakmai-tudományos konszenzus alakult ki mindkét országban, hogy a téma ennyire aktuálissá vált volna az európai uniós szakpolitikák eredményeként. (Óhidy 2014:6) A fentiek hatására egyértelműen arra a meglátásra jutottunk, hogy az élethosszig tartó tanulás, a felsőoktatás rendszere és a munkaerő-piac közötti kapcsolati rendszer több szempontból is érdemes gazdaságtudományi vizsgálatokra is.

2. Az élethosszig tartó tanulás koncepciója

Az élethosszig tartó tanulás koncepcióját az alábbi öt pontba tömörített jellemezés alapján tárgyaljuk. A 21. század egyik legjelentősebb oktatáspolitikai trendje a következő öt deskriptor mentén értelmezhető: globalizáció, európai integráció,





gazdaságpolitikai orientáció, a felnőttoktatás didaktikájának átvétele és az önállóan irányított tanulás, továbbá a nem formális és informális tanulás középpontba helyezése. (Óhidý, 2006)

A globalizáció fogalmának meghatározásakor a következő fogalmat értjük. „Az egymástól nagymértékben független és önellátó nemzetgazdaságokról az egész világra kiterjedő gazdasági rendszerre történő átalakulás folyamata, azaz a globalizáció, jelentős változásokat eredményezett. Ezek a mélyreható változások óriási mértékben befolyásolták és befolyásolják a társadalmakat, a politikát, az emberek szociális helyzetét, a gazdaságot”. (Szalók 2010:4) A globalizáció jelentősége a 21. század munkaerő-piacának alakulásában éppúgy elvitathatatlan, miként a felsőoktatási rendszer jelenleg is zajló változásaiban. A nemzeti, nemzetgazdasági keretek lebontása és a világszintű, ám nemzeti jellegzetességektől mégsem mentes piac kialakulása minden munkavállalót és munkáltatót érint. Hazánkban ennek egyik legfontosabb megjelenési formája épp a második deskriptor, az európai integráció.

Az európai integráció – jelen tanulmány szempontjából – legfontosabb sarokkövei a munkaerő szabad áramlására vonatkozó uniós alapelv gyakorlati érvényesülése és a különböző iskolai végzettségeket igazoló tanúsítványok kölcsönös elismeréséről szóló jogszabályok. Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés 45. cikke foglalkozik a munkavállalók szabad mozgásával, amely nélkül elképzelhetetlen volna a közös európai munkaerő-piac létrejötte. Emellett számtalan Európai Bírósági ítélet is segíti a pontos jogértelmezést, amelyek közül szakirodalmi források, egyebek mellett a C-167/73 (Commission v. French Republic), a C-36/74 (Walrave and Koch), a C-15/69 (Württembergische Milchverwertung-Südmilch AG v. Salvatore Ugliola), a C-419/92 (Scholz v. Opera Universitaria di Cagliari) és a C-415/93 (Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL v. Jean Marc Bosman) ügyeket tartják kiemelkedő jelentőségűnek. (Várnay, Papp 2005:477-478) A külföldön megszerzett iskolai végzettségek itthoni használatának rendjét alapjaiban véve a külföldi bizonyítványok és oklevelek elismeréséről szóló 2001. évi C. törvény határozza meg.

Az élethosszig tartó tanulás egyik legfontosabb jellegzetessége a felnőttoktatás didaktikájának átvétele, amely alatt a pedagógia-módszertani eljárások és a speciális igényeknek megfelelő – praktikus részidejű – oktatásszervezés mellett érthetjük néhány olyan különleges pedagógia-teoretikai reformelképzelés megvalósítását is, mint amelyet Halász Gábor ír le John Biggs-re hivatkozva. Halász Gábor tanulmányában a tanításra koncentráló tudományosság felsőoktatási szemléletmód-váltásának szükségességét emeli ki az alábbi elemek, mint nélkülözhetetlen kritériumok mentén: „az elérni kívánt tanulási eredmények (intended learning outcomes) megfogalmazásából való kiindulás (outcome based education); a tanulási/tanítási aktusok, az értékelés és az elérni kívánt tanulási eredmények közötti összhang tudatos létrehozása, figyelembe véve a tanulásnak a kognitív tudományok által feltárt sajátosságait (constructive alignment); a tanulóközpontú attitűd, azaz a tanulóakra való intenzív odafigyelés, annak elfogadása, hogy mindenki másképpen





tanul és minden hallgatóban egyedi módon „fejlődik ki” a tudás, az eltérő egyéni tanulói stílusok elfogadása és az azokhoz való alkalmazkodás; az okos implementáció, azaz a fentiek elérését szolgáló szervezeti, környezeti, vezetési feltételek kialakítását célzó változásmenedzsment, annak érdekében, hogy a fentiekre épülő megközelítés az ezt gyakran nehezen befogadó egyetemi szervezetben valóban érvényre juthasson”. (Halász 2010:7-8) A fentebb leírt reformpedagógiai módszerekkel olyan újszerű oktatási szolgáltatásokat nyújthatnak a felsőoktatási intézmények, amelyek nagyban növelhetik a munkáltatók és a munkavállalók szempontjából képzéseik attraktivitását.

A felsorolás szerinti utolsó kritérium, az önállóan irányított tanulás, továbbá a nem formális és informális tanulás középpontba emelése kiválóan összhangban van a felsőoktatási validációnak a hazánkban az utóbbi években ismertté vált és elterjedt céljaival. Tót Éva, a hazai validációs kutatások egyik meghatározó alakja tanulmányában az alábbiakban foglalta össze a validáció célját és jelentőségét: „Az elmúlt néhány évtizedben gyökeresen átalakultak a tanulási útvonalak. Egyre jellemzőbb, hogy az iskolarendszerű képzésből kilépve váltakoznak vagy éppen egymást átfedik a munka és a szervezett tanulás periódusai. A szerteágazóvá és több lépcsőssé vált egyéni tanulási pálya alakításához elengedhetetlen a képzési rendszerek nagyobb rugalmassága, átjárhatósága. Erősödő igény, hogy a képzési programok közötti óhatatlanul keletkező felesleges átfedések ne terheljék a képzés szereplőit. Emellett az a lehetőség, hogy az eltérő tanulási környezetben megszerzett tudások érvényesíthetők egy képesítés megszerzése érdekében, komoly motivációt adhat a további tanuláshoz.” (Tót 2013:2) Az idézetből is jól kitűnik, hogy a validáció célja éppen az, hogy a formális, iskolarendszerű képzésen kívül szerzett tudást is értékkessé, értékelhetővé tegye a különböző végzettségek megszerzése során.

Meggyőződésünk, hogy a fenti négy deskriptor bemutatása összességében is bizonyíték az élethosszig tartó tanulás gazdaságpolitikai orientációjára. A munkaerő-piacot szolgáló, segítő felsőoktatás képe több gazdasági szereplő szempontjából jelent valamifajta ideáltípust. A Magyar Európai Üzleti Tanács 2015. évi ország-értékelő jelentésében például az elhúzódo oktatáspolitikai reformokra hívja fel a figyelmet, ugyanakkor a nyomon követés jelentőségére is utal. (HEBC 2015:15) Mindez az élethosszig tartó tanulás kontextusában még bonyolultabban értelmezhető, hiszen az oktatáspolitikai reformok elhúzódo jellegének megemlítése egyáltalán nem túlzó: míg a felsőoktatási rendszer reakcióideje (jellegéből fakadóan) igen hosszú, a gazdasági előrejelzések készítése a szükséges távra vetítve igen rizikós. Ennek fényében látjuk tehát szükségesnek a gazdaságpolitikai orientáció értelmezését.

3. Az élethosszig tartó tanulás munkaerő-piaci jelentősége

Az élethosszig tartó tanulás koncepciója a rendszerváltással és a munkanélküliség megjelenésével párhuzamosan lett hangsúlyos Magyarországon. Míg 1989





előtt javarészt hiánypótló funkciókat ellátó felnőttoktatásról beszélhettünk (javarészt a hiányos tudás kései pótlása volt a cél, példának okáért az analfabetizmus felszámolása érdekében), addig a rendszerváltást követő nagy, a gazdasági struktúrát alapjaiban megváltoztató átalakulások miatt szükség lett a megváltozott funkciójú felnőttképzésre is. Ennek célja immár a megváltozott munkáltatói igények kiszolgálása, az elavulttá vált tudás felfrissítése, modernizálása lett, amelyre a munkavállalók jelentős hányadának ciklikusan visszatérő jelleggel van szüksége. (Turcsányi, Gulyás 2011:127) Idővel az élethosszig tartó tanulás jellegzetességei is megváltoztak hazánkban: noha részint ma is tekinthetünk erre a folyamatra a munkanélküliek munkaerő-piaci reintegrációjának eszközeként, azonban döntően egyfajta munkavállalói képességeket javító folyamatról, tudáskorszerűsítésről is szó eshet az élethosszig tartó tanulással összefüggésben.

Az élethosszig tartó tanulás megvalósulása összefüggésben állhat azzal, hogy a diplomások végzettségüknek megfelelő munkakörben tudnak-e elhelyezkedni. Természetesen a végzettségnek megfelelő elhelyezkedés esetén is szükség lehet bizonyos további ismeretek megszerzésére vagy speciális ismeretanyagok elsajátítására (pl. meghatározott gyakorlati időt követő szakvizsga formájában), de a további képzések valószínűsége logikusan nagyobb, ha a diplomás nem a végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik – feltéve persze, hogy egyáltalán felsőfokú végzettséget igénylő munkakörben tevékenykedik. Felmérések vizsgálták, hogy a hallgatók végzést követően milyen munkakörben kívánnak elhelyezkedni. A közzétett kutatási adatok szerint a hallgatók közel kétharmada a saját szakterületén szeretne elhelyezkedni, de mintegy ötödük ugyanakkor rugalmasnak bizonyult, hiszen visszajelzése értelmében bárhol hajlandó lenne dolgozni, míg valamivel több, mint tizedük jelezte, hogy más területen is elfogadna álláslehetőséget. (Csehné Papp 2014:298) Ugyanebben a tanulmányban került közzétételre az a felmérés is, amelynek tárgya a hallgatók véleménye saját végzettségük piacképességéről. A kutatás eredménye szerint az országos átlag 5-ös Likert skálán mérve mindössze gyenge jó: 3,36. (Csehné Papp 2014:303)

A felsőfokú tanulmányok eredményessége meghatározó lehet az élethosszig tartó tanulás szempontjából is. Ha a munkavállalók azt tapasztalják, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkatársaik jelentős bérelőnyre tesznek szert, akkor hamarabb szánhatják rá magukat arra, hogy valamilyen formában és szinten (tipikusan a terciér oktatás valamely formájában) tanulmányokat kezdjenek. Az OECD 2011-ben készített felmérését továbbelemezve kiderül, hogy Magyarországon rendkívüli bértöbblet érhető el a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók által a legfeljebb másodfokú iskolai végzettséggel rendelkező kollégáikhoz mérten. Magyarországon – a felmérések értelmében – egy diplomás munkavállaló 2009-ben, vagyis a gazdasági válság kitörését követően átlagosan több mint kétszer annyi bérért dolgozott, mint legfeljebb érettségivel rendelkező munkatársa. Az arány különösen nagy volt a férfiak körében, akik közel két és félszeresét keresték érettségizett kollégáik bérének. A kelet-közép európai térségből





hazánkéhoz legközelebb a szlovén diplomás bértöbblet állt: ott a magyar 211%-hoz képest átlagosan 191%-nyi bért kerestek a diplomások a középfokú végzettséggel rendelkező munkatársak bázisához mérten. Az OECD országok átlaga mindeközben, hasonló viszonyítási alapon 157% volt. (Németh 2012:90)

Az OECD 2014-ben közölte 2010-es adatfelvételének eredményét a harmadfokú oktatás belső megtérülési rátáját illetően, országonkénti bontásban. A férfiak felsőoktatási részvétele esetében a magánkiadások terén elért 28,5% kimagasló értéknek minősül (az OECD átlaga 13,9%, az EU vizsgált 21 országának átlaga pedig 15,1%). A nők esetében, a hasonló kategóriában elért 24,6%-os eredmény is messze felülmúlja mind az OECD (13,2%), mind a vizsgált EU tagállamok (14,1%) átlagát. A közkiadások megtérülési rátája férfiak esetében 23,1% (OECD átlag 11,9%, az EU vizsgált államainak átlaga 12,9%), míg nők esetében 17,3% (OECD átlag 10,5%, a vizsgált EU tagállamok átlaga 11,6%). (OECD 2014:167-170)

A fentiek alapján egyértelműen kijelenthető, hogy Magyarországon megéri befektetni a munkavállalók felsőfokú tanulmányaiba, hiszen mind a közkiadások, mind a magánkiadások gyorsan megtérülnek, a diplomások által elérhető bértöbblet pedig magas. Ez egyben a felsőoktatás által nyújtott képzések minőségét is jelzi, hiszen okkal feltételezhető, hogy csak minőségi és naprakész tudással bíró munkavállalók képesek ilyen mértékű munkaerő-piaci sikerek elérésére.

4. Az élethosszig tartó tanulás jelentősége a felsőoktatás szempontjából

Az élethosszig tartó tanulás intézményes megvalósításának terepét Magyarországon minden kétséget kizárólag, elsődlegesen az egyetemek és a főiskolák jelentik. Noha a hallgatóknak – Magyarország uniós tagságának köszönhetően – van ugyan lehetősége arra, hogy más tagállamban folytassanak teljes- vagy részidejű tanulmányokat, erre azonban még a nappalis hallgatók esetén is csak az összlétszám egy kisebb hányada nyitott. Valószínűsíthető, hogy az élethosszig tartó tanulás – optimális esetben munka mellett végzett – kurzusai körében igen alacsony lesz a mobilitás, vagyis az országoknak nemzeti keretek között kell megoldaniuk a tömegoktatás problémáit, beleértve ebbe az élethosszig tartó tanulás szervezésével összefüggő feladatokat is. (Hrubos 2010:358-359) Meglátásunk szerint a szervezés egyik legfontosabb pontja a képzésekkel összefüggő költségek vizsgálata, amelyek finanszírozása sokszor kulcsfontosságú lehet az élethosszig tartó tanulás kiteljesedése szempontjából.

Egy érdekes felmérés szerint, amelyet a Debreceni Egyetem és a Nyíregyházi Főiskola hallgatóinak körében készült, a részidős (vagyis nem nappali munkarendű) hallgatók 39,5%-a állami támogatással (mai jogi terminológiával: állami ösztöndíjjal) folytat tanulmányokat, míg 60,5%-uk költségtérítést (önköltséget) fizet. A költségviselésre kötelezett hallgatók 44%-a saját maga finanszírozza





a tanulmányait, 16,5%-uk pedig részben³ finanszírozza a tanulás költségeit. Ez utóbbi kategóriában szerepelnek azok a hallgatók is, akik taníttatásának költségeit – legalább részben – munkahelyük állja. (Tözsér 2014:156) A tanulmányok finanszírozása megkerülhetetlen kérdés: a munkáltatók kénytelenek legalább azokat a képzéseket finanszírozni, amelyek elvégzésére a munkáltatók munkakörükből kifolyólag kötelezettek. Ezen túlmenően az adott munkáltató vezetői modellje, a konkrét vezető személyes habitusa alapján dőlhet el, hogy az egyes munkavállalók milyen mértékű vállalati képzésfinanszírozásban részesülhetnek.

A fent említett tanulmány egyébként jól reflektál arra a magyar gazdaság jövőjéről szóló szakmai beszélgetésre, amelyet kötetünkben Patai Mihály, Parragh László és Lentner Csaba közöl. Parragh László felvetésére, amelyben a hazai oktatási rendszer átalakításának szükségességét vázolja, Lentner Csaba a társadalom alacsony képzettségének elemzésével reflektál. Meglátása szerint a munkavállalók az oktatási rendszer segítségével képesek követni a munkaerő-piac folyamatosan változó igényeit, így pedig a munkavállalók magasabb életszínvonala, a versenyképes gazdasági termelés is az önmagukat képző embereken múlik. (Patai, Parragh, Lentner 2015:181)

Az élethosszig tartó tanulás pályáján meginduló munkavállalók által választott képzések köre, amennyiben egyáltalán valamilyen formalizált képzésről lehet szó, igen változatos. A felsőoktatási intézmények sem csak felsőfokú végzettséget eredményező képzések szervezőjeként és lebonyolítójaként jelenhetnek meg az élethosszig tartó tanulás oktatási piacán. A felsőoktatási intézmények akár közvetlenül, akár valamilyen kiszervezett képzőegységükön belül biztosíthatnak akár OKJ-s, vállalati, informatikai vagy nyelvi képzéseket felnőttoktatás keretein belül. (Farkas 2014:253) Kiterjedt vizsgálatok⁴ foglalkoznak azokkal a felsőoktatásban tanuló, részidős képzésben részt vevő hallgatókkal, akik tanulmányaik kimeneteleként valamilyen felsőfokú végzettséget szereznek. Az élethosszig tartó tanulás szempontjából igen nagy relevanciával bírnak azok a képzések, amelyeket felsőoktatási intézmények hirdetnek meg, azonban azok elvégzése nem eredményez felsőfokú végzettséget. A hivatkozott tanulmányok a két legfontosabb ilyen képzési szintnek a felsőoktatási szakképzések (korábbi néven felsőfokú szakképzések) és a szakirányú továbbképzések. Míg az előbbi képzési szint az alapszak alatti képzéseket, addig ez utóbbi jellemzően a mesterszakokat követő képzéseket takarja. Ezek a zömében gyakorlatorientált képzések – a hivatkozott tanulmányban közölt statisztikák értelmében – igen eltérő munkarenddel váltak tipikussá: míg a felsőoktatási szakképzések körében kifejezetten gyakoriak a nappali munkarend szerint

3 A szerző, Tözsér Zoltán megjegyzése szerint ebbe a kategóriába tartoznak azok a hallgatók is, akik például valamilyen ösztöndíjból finanszírozzák – legalább részben – tanulmányaikat. Ebből feltételezhetően a magyar felsőoktatási terminológiában 2012 óta használatos részösztöndíjak nyertesei is ebbe a kategóriába tartoznak.

4 Farkas Éva már citált tanulmánya mellett mindenképpen meg kell említeni Polónyi István tárgykörben közölt publikációit.





tanuló hallgatók, addig a szakirányú továbbképzések körében szinte kivétel nélkül kizárólag részidős képzésben, esti vagy levelező oktatási rend szerint tanuló hallgatókat találhatunk. (Farkas 2014:259-260) Mindebből az a konzekvencia vonható le, hogy míg a felsőoktatási szakképzés nem ritkán az egyes alapszakok alternatívájaként jelent meg a felsőoktatási képzések piacán, és ennek köszönhetően sok, érettségi után álló, teljes idejű képzésre igényt tartó hallgató tanulmányainak kereként szolgál, addig a szakirányú továbbképzések inkább a munka mellett tanuló hallgatók képzését szolgálják. A felsőoktatási szakképzések rendszerének fent leírt torzulása feltehetően azért is alakulhatott ki, mert számtalan esetben könnyebben szerezhettek a hallgatók ilyen képzési szintre állami ösztöndíjas férőhelyet, mint az alapszakok esetében. Erre a tendenciára a felsőoktatási rendszer egésze is ráerősít akkor, amikor a felsőoktatási szakképzésen végzettséget szerzett hallgatókat felmentik az alapszakos kreditek egy részének kötelező teljesítése alól. Ezzel a hallgatók rövidíteni tudják alapszakos diplomaszerezési idejüket, ami csábító alternatíva lehet – különösen azon szakok esetén, ahol nagyon nehéz a felvételi eljárás során állami ösztöndíjas férőhelyet megszerezni.

5. Összegzés

Magyarországon a diplomák munkaerő-piaci értéke igen magas, amelyet a felsőfokú végzettséggel elérhető bértöbblet nagy mértéke igazol. Mindez motiválhatja arra a munkavállalókat, hogy új végzettségek és új szaktudás megszerzésével próbáljanak előrelépni a munkáltató ranglétráján.

A munkáltatók igényei világosan megfogalmazottak: versenyképes és hatékony tudással felvértezett munkavállalókat szeretnének alkalmazni, amelynek elérése érdekében felsőoktatási reformok kezdeményezésétől sem riadnak vissza. A reformok hatására végre Magyarországon is nagyobb teret nyerhet az élethosszig tartó tanulás eszményképe.

Maga az élethosszig tartó tanulás pedig egy olyan globálisan jelenlévő, Magyarországon az Európai Unióhoz kötődő integrációs folyamatok által elmélyített jelenség, amelynek kezelésére hazánknak nemzeti keretek között is fel kell készülnie. Emellett a felsőoktatási rendszernek arra is készen kell állnia, hogy iskola-rendszeren kívüli, a felnőttképzés kereteibe tartozó és felsőfokú végzettséget nem eredményező képzéseket folytasson – ezzel is kiszolgálva azokat a piaci igényeket, amely friss, aktuális tudással rendelkező, magasan kvalifikált munkaerő meglétére vonatkoznak.





FELHASZNÁLT IRODALOM

- Csehné Papp Imola (2014): A munkaerő-piaci tájékozottság és az elvárások területi differenciái. *Educatio*, 2014/II. lapszám. pp. 292-304.
- Farkas Éva (2014): Felnőttképzés a felsőoktatásban. *Educatio*, 2014/2. lapszám. pp. 253-269.
- Halász Gábor (2010): A tanulás minősége a felsőoktatásban: intézményi és nemzeti szintű folyamatok. Elérhető: http://halaszg.ofi.hu/download/A_study_TANULAS.pdf Utolsó letöltés dátuma 2015. 10. 25.
- Hrubos Ildikó (2010): A foglalkoztathatóság kérdése az Európai Felsőoktatási Térségben. *Educatio*, 2010/3. lapszám. pp. 347-360.
- Hungarian European Business Council (2015): For a Stronger Hungary in a Stronger Europe. HEBC, Budapest.
- Kállai Gabriella (2013): Felnőttek az iskolapadban. Új Pedagógiai Szemle, 2013/3-4. lapszám. pp. 61-73.
- Németh András Olivér (2012): Felsőoktatás-finanszírozás Kelet-Közép Európában. In: Temesi József (2012): Felsőoktatás-finanszírozás: Nemzetközi tendenciák és a hazai helyzet. Aula Kiadó, Budapest. pp. 67-102.
- OECD (2014): Education at a Glance 2014: OECD Indicators. OECD Publishing, Párizs.
- Óhidy Andrea (2006): Az élethosszig tartó tanulás és a felnőttképzés. Elérhető: <http://epa.oszk.hu/000000035/00107/2006-10-31-Ohidy-Elethosszig.html> Utolsó letöltés dátuma 2015. 10. 25.
- Óhidy Andrea (2014): A lifelong learning paradigma a németországi és magyarországi neveléstudományi vitában 1996-2005 között. *Magyar Pedagógia*, 2014/1. lapszám. pp. 3-23.
- Patai Mihály – Parragh László – Lentner Csaba (2015): Magyarország a változó világban. Éghajlat Könyvkiadó, Budapest.
- Stéber Andrea (2014): A munkahely mint a felnőttkori tanulás színtere – tények és magyarázatok. In: Csiszár Imre – Kőmíves Péter Miklós (2014): Tavaszi Szél 2014 Konferenciakötet IV. Doktoranduszok Országos Szövetsége, Debrecen. pp. 411-420.
- Szalók Csilla (2010): A globalizálódó idegenforgalmi piac – szállodaipari trendek és magyarországi érvényesülésük. Elérhető: http://www.gei.uni-miskolc.hu/phd/tezisfuzetek/szalok_phd.pdf Utolsó letöltés dátuma 2015. 10. 25.
- Tót Éva (2013): Validáció a felsőoktatásban – szakterületi nézőpontból. Elérhető: http://413.hu/files/TE_Validacio_szakterületi_elokeszito_anyag.pdf Utolsó letöltés dátuma 2015. 10. 25.
- Tőzsér Zoltán (2014): Ki fizeti a részidős hallgatók felsőoktatási tanulmányait? *Educatio* 2014/1. lapszám. pp. 154-160.
- Turcsányi Enikő – Gulyás László (2011): Az élethosszig tartó tanulás pszichológiai aspektusai. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 2011/3. lapszám. pp. 125-131.
- Várnay Ernő – Papp Mónika (2005): Az Európai Unió joga. KJK-KERSZÖV, Budapest.

